

テーマ1

なくそう! 第2弾 長時間労働の解消に繋がる ルール・取り組みの紹介

恒常的な長時間労働!!

新しいシステムを知ろう!

- ・入退館システム
- ・PC使用時間適正システム



今回、
新ナビゲーター役で
登場します!
よろしく!



ヒロシ先輩

広報誌キャラクター

働く環境の改善の事例紹介

事例紹介 (PART1)

所属中心の取り組み



事例紹介 (PART2)

組合中心の取り組み



事例紹介 (PART3)

就業外の取り組み



テーマ2

教育サポート
活動報告

フレッシュプランが変わりました!



2015年度4月入社社員・メイト社員フレッシュプラン



フェロー社員フレッシュプラン



社員転換者フレッシュプラン

なくそう！恒常的な長時間労働！！

労使では、前年度に引き続き本年度も『働く環境の整備』について継続的に取り組みを行っています。
Voice Timesではその中でも『長時間労働の解消』にスポットを当て、今回は長時間労働を解消するためにどのような取り組みを行っているのか事例を交えて紹介します。それでは早速、ヨシちゃんとハルちゃんと一緒に見ていきましょう！

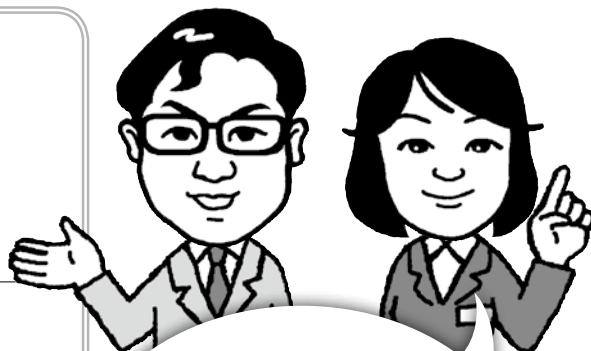


《前回お伝えしたポイント》

- ・労使で長時間労働の解消に向けた取り組みを行っていること
- ・なぜ長時間労働を解消するのかを知ること
- ・長時間労働を解消するために意識を変えること

今回お伝えするポイント

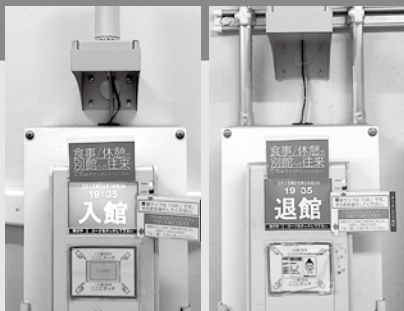
長時間労働の解消に繋がる取り組みを知ること



新しいシステムを知ろう！

長時間労働の解消に向けて、本年度から新たなシステムが導入されたのは皆さんご存知ですか？

入退館システム



目的：各人の入退館を機械的に認識し、記録することで入退館セキュリティを向上させる。また、入退館の時間を記録することで、実質的な在館時間を把握する

対象者：システムが設置されている店舗に入退館する全員

(新宿本店・日本橋本店・銀座店・立川店・松戸店・浦和店・相模原店・府中店・千葉店)

ヨシ：で、ボクたちはどうすればいいの？

ハル：え、知らないの？入退館時、社員証(IDカード)を読み取り機にタッチするのよ！

ヨシ：入退館時ってことは、別の建物に移動したり、外出したりする時もするの？

ハル：もちろん！入退館のその都度『いつでもタッチ』『必ずタッチ』『正しくタッチ』を忘れないでね！



ハルちゃんチェック！

皆さんは入退館の際、ちゃんと読み取り機にタッチしていますか？
ついつい忘れちゃって…という声も耳にします。

そこで、この取り組みを徹底的に行っているという浦和店に見学に行き、現場の組合役員にも話を聞いて来ました！



現場の組合役員の声



浦和店はこの2つがとにかくスゴいんです！

- ①従業員通用口に立っている警備の方の徹底した声掛け

⇒朝は「おはようございます！」夜は「お疲れ様でした！」入退館読み取り機未タッチ時は「タッチしてください！」

- ②会社の徹底した情報発信によるメンバーの理解浸透

⇒スタート1ヶ月前から定期的に目的を含めた取り組みの説明がありました。

その結果、浦和店のタッチ率がスタートから90%超えと高水準を維持しています。おかげで私も、IDカードを常に胸ポケットに入れるようになり、タッチ忘れもなくなりました！
今後も浦和店全体で継続していきたいです。

(浦和分会長 鎌形M)



ハルちゃん's EYE

確かに見学した時も「タッチもバッチリ」「挨拶もバッチリ」でした！一方で店舗によってはタッチ率が低いなど取り組みが不十分な所もあります。

タッチしづらい環境があり、なかなか徹底しづらい！ こともあるでしょうが、タッチをしないと実態が把握できませんので、まずは意識的にタッチをすることから全員で始めましょう！

ヨシ：この取り組みって、百貨店店舗の話だね？そうではない所属では、PCが自動的にシャットダウンする仕組みが入ってるって聞いたんだけど、本当？

ハル：本当よ。百貨店店舗(恵比寿・多摩センター店を除く)以外で、PC業務を主に行っている所属(※下記参照)では、PCの使用時間を制限し、そのデータを取得する仕組みが導入されているのよ。



PC使用時間適正化システム



- 目的：・PCの使用時間を制限(8-22時)することにより、長時間労働を抑制する
 ・PCの電源ON、OFFの時間を記録することで、実質的な業務時間を把握する

対象者：主にPCを使用して業務を行う人で、入退館システムの入っていない建物で勤務する人

(※HDS出向・商品統括部・お客様営業統括部(一部)・中小型店事業部(一部)・法人外商事業部・WEB事業部・店舗別館勤務者など)

○もし、8-22時以外で使用した場合、上長は実態を把握した後、協定(※1)を提出する必要があります。

※1 協定の種類

8時以前の早出、22時以降の残業が計画される場合、所属ごとに所定の用紙に記入後、協定を結ぶ必要があります。また、総時間外勤務が月間25時間以上、年間180時間以上計画される場合も、同様に時間外協定が必要になります。(詳細は10月発行予定の「時間管理ハンドブック」を参照ください)

いずれも事前に計画する事が重要ですが、事後で上記の時間外が発生した場合にも、同様に協定を結ぶ必要がありますので、ご注意ください！



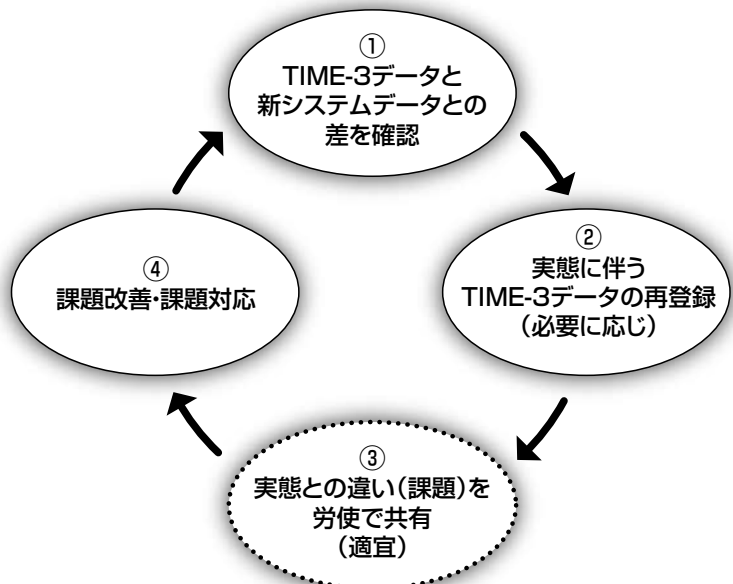
ハルちゃん's EYE

入退館システム、PC使用時間適正化システムによって、

実際の在館時間や業務時間が把握できるようになりましたが、もちろんそれだけが目的ではありません。

各所属で、右図のようなサイクルを循環させていくことが重要なのです。

右図のサイクルを循環させることは、結果的に長時間労働の解消に繋がります。組合は課題改善・課題対応に拘って、これからも活動を継続していきます！



働く環境の改善 の事例紹介

働く環境の整備については、いくつかの所属でも自発的に取り組みを始めているところがあります。このページでは、その取り組みの一部をご紹介します。

事例紹介 PART 1

初めに商品統括分会(婦人子供統括)の事例紹介です。婦人子供統括では、社外との繋がりや様々なコミュニケーションから新たな価値を創出することをバイヤーのあるべき姿とし、昨年度から『働く環境の整備』に取り組んでいます。

働く環境の整備に向けて、婦人子供統括部内では各部から代表者を選出し「働き方改革プロジェクト」チームを立ち上げました。チームでは定期的にミーティングを実施しながら、「ハード面」「ソフト面」両面で様々な改革の推進を行っています。



プロジェクト
リーダーの声

ミーティングでは、メンバーが持ち寄った課題を共有し、改善策を提案し、解決に繋げるといったPDCAを『自分たちの働き方を変えるんだ』と強い意志を持って取り組んでいます。組織が変化している現状では、いかに取り組みを『継続』させて『定着』させ、『進化』させるかがポイントですので、私たちもそこに拘って活動しています!

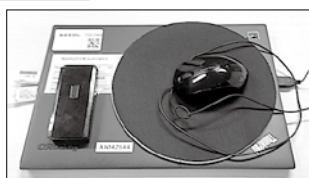
(平田M)



働き方改革PJT
「働く環境を良くするぞ!」

ハード面

- ①事務所環境整備
- ②バイヤーサポートツール整備



〈持ち出しPC、携帯電話〉
どこでも情報共有が可能になります!



〈フリーアドレス〉
バイヤーは自由に座席を選べます!



〈ミーティングスペース〉
コミュニケーションが取りやすくなりました!

ソフト面

- ①フレックス勤務(トライアル)
- ②業務改善

今回は、特に『長時間労働の解消・就業ルールの遵守に向けた取り組み』に繋がる、ソフト面にクローズアップしてみました。

①フレックス勤務

自己管理型の就業形態ですので、ルールの徹底・遵守が非常に重要になります。そのため、以下の取り組みを行っています。

- ・フレックス勤務トライアル説明会実施・打刻の実施・勤務計画事前登録(週・月)
- ・ノー残業デーの実施(毎週水曜・土曜)

現場メンバーの声



PCが持ち出せることにより、外出先での業務が可能になったため、事務所に立ち寄りず直訪直帰が可能になりました。そこで創出できた時間を活用し、まずはお取組先とコミュニケーションを持つ機会を増やし、そこから企画の実現にも繋がりました。また商販分離になり、店頭とのコミュニケーションが取りづらくなったことから、営業部のメンバーとの定例ミーティングを行うことにしました。そこで密度の濃いやり取りを行うことで、商品、訴求、展開についてお互いが納得した形での企画が実現できるようになりました。更にフレックスの活用によって、結果的に長時間労働の解消にも繋がっています!

(金井B)



〈ノー残業デーの実施〉
テーマ曲を流し、20:20退館を促がします



〈フレックス勤務
トライアル説明会〉
婦人子供統括部に人事・組合も加わり、資料を使って、全員に実施



〈アンケート実施〉
組合でメンバーがルールを守れているか、フレックスが活用されているかなど定点観測を実施

②業務改善

働き方の改革には必須の取り組みです。三者(所属・人事・組合)による月1回の定例会議にて、所属で以下の改善を行うことを確認しました。

- ・会議開催可能時間帯の設定(11:00~18:00)
- ・業務指示(依頼)時間の設定(当日中締切18:00まで)

※その他にも、ペーパーレス化、フェロー社員による登録業務サポートなど、様々な形で改善を進めています!



ヨンくん's EYE

当初は様々な課題がありましたが、ルールの見直しや徹底を強化する中で、最近では多くのメンバーが「フレックスが活用できている」「意識・風土が良くなってきている」と感じており、この取り組みが良い方向に向かっていると言えると思います。

この取り組みは、商品統括部内、更には全社に好事例として波及させていくべく、所属・人事・組合が一体となり本気で取り組んでいます。7月には特選宝飾時計統括でも同様のトライアルがスタートするなど、その機運は徐々に高まりつつあります!

事例紹介 PART 2

続いては府中分会の事例紹介です。

府中分会では、3つのポイントを意識して『長時間労働の解消・就業ルールの遵守に向けた活動』に取り組んでいます。

意識した ポイント

- ①メンバーが、「会社・組合から言われたから仕方なく」といった **やらされ感がない**ようにする。
- ②**現場の組合役員が活動に参画**する。
- ③一過性の活動ではなく **改善の見える化**に結びつけたい。

では、活動の流れを説明します。

まずは、組合役員会議の場で担当役員同士が活動計画・実施方法などについて作戦会議を行いました。

アンケートで働き方の実態を調べるのはどうか？

改善策をメンバーに考えてほしいですねえ…

雇用形態に関わらず
全員参加の意識が重要でしょ！



途中で息切れしないように活動しないとねっ！

メンバーへの周知も忘れないようにしないとねえ

組合役員会議 を経て、 今回の策は…

- ・ステージA以外全従業員を対象に『時間管理実態アンケート』を実施
 - ・配布から回収までは10日間程度とし、90%強のアンケートを回収(400名程度)
 - ・昼休憩及び閉店後に7回ほど全役員が交替で集合し、アンケートの集計、読み込み、対応策を検討
 - ・各SM単位に傾向値や課題、対応策などを一覧表にまとめ、分会長がSM集合にて報告
- それぞれの立場に応じて現場の役員が活動に参画しています。**

次に、**やらされ感がない施策**として、全セールスマネージャーは「所属宣言」を作成し、組合役員と一緒に朝礼での発表を通じて、所属内のメンバーに周知徹底を行いました。

所属宣言！

私達は時間管理の取り組みとして〇〇を取り組めます。

- ①どのような立場の人を中心に？
- ②いつ？ どのように？
- ③何を？
- ④この取り組みを行うことで担当内の時間管理がどのように改善されるイメージか？



各人が常に時間管理を意識して仕事をするように、所属宣言を貼り出す役員もいます。



上記の活動は、相模原分会においても同様に取組みられており、『時間管理実態アンケート』実施直後からSM

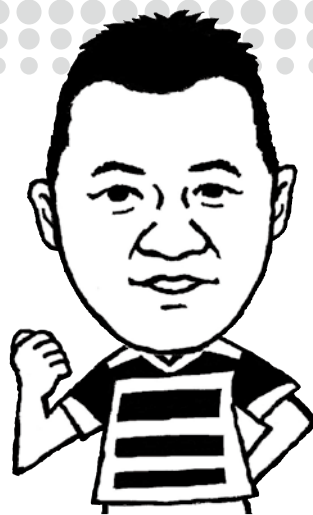
内で時間管理の意識向上に繋がっています。

今後は、担当の組合役員とそれぞれの現場の組合役員との連携を更に強化しながら、今秋には第2回目のアンケートが実施される予定です。

【事例紹介 PART3】の、その前に…!

新キャラクター ヒロシ先輩登場!

ここで前号に引き続き、
新しいメンバーを紹介します。
その名もヒロシ先輩!
ONではバリバリ仕事をこなし、
OFFではスポーツやイベントで
仲間と盛り上がるのが大好きな、
ONもOFFも大活躍の先輩です!



ヒロシ先輩

事例紹介 PART 3

前ページまでの事例紹介は就業時間内の取り組みでしたが、PART3では就業時間外に行っており、かつ「ONとOFFのメリハリ」に繋がっている「女子ラグビーチーム」の活動をご紹介します。三越伊勢丹女子ラグビーチーム『MIラガール』を旗揚げした紳士スポーツ統括部の渡部寛さん(1992年入社)に早速ヒロシ先輩が突撃インタビューしてきました!

先輩：こんにちは! 早速ですが、女子ラグビーチーム発足のきっかけを教えてください!

渡部：優秀で元気な女性スタイリストが、仕事以外に一生懸命打ち込めることが少ないということを知り、「もったいないな」と。ボクは30才までは仕事とスポーツ(渡部さんは元伊勢丹ラグビー部員)に



全力で打ち込んだことが、仕事・家庭・仲間との人間関係構築に繋がりと、充実した今を迎えたことにつながっています。彼女たちも、仕事に加え、職場仲間とスポーツを楽しんで、仲間との絆をより深め、仕事やプライベートでボクのように「いい思い」をしてもらいたいと思い、発足しました。

先輩：なるほど、いいお話ですね! それでメンバーは集まったんですか?

渡部：発足当初のメンバーは2人でしたが、



呼びかけや口コミで、現在は28人まで増えました。

各営業部や商品統括、法人外商、お得意様や社員家族など社内外含め、中学生~49才までのプレイヤーが在籍しています。

キャプテンは横山日菜子さん(伊勢丹新宿店メンズ館勤務/2009年入社)、ラグビーは未経験ですが、持ち前の明るさとリーダーシップでチームをグイグイ引っ張っています!



先輩：盛り上っていますね! ところで練習はどうしているんですか?

渡部：練習は当初月2回の予定でしたが、現在では毎週木曜日の閉店後や、毎週火・木曜日に7:15-8:15まで朝練(ジムで体幹トレーニング)をやっています。



教育サポート活動報告

労働組合では、“ユニオンプラン(組合教育体系)”に基づき、対象者別の教育活動を実施しています。昨年度まで1泊2日で実施していた教育を見直し、今年度より単日開催に変更しました。

〈主な組合教育〉

教育タイトル	昨年度	本年度
4月入社 社員・メイト社員フレッシュプラン	1泊2日	PART1(3時間)※1 PART2(1日)
社員転換者フレッシュプラン	1日(終日)	1日(終日)※2
10月入社 メイト社員フレッシュプラン	1泊2日	1日(終日)
フェロー社員フレッシュプラン	3時間	3時間※3
セカンドプラン(入社5年目)	1泊2日	1日(終日)
シニアライフサポートプラン・57歳社員(労使共催)	1日(終日)	1日(終日)

〈見直しの主な理由〉

- ・参加メンバーにより、有益な情報提供や将来への活用などを考慮したカリキュラム構築が必要なこと
- ・1泊2日(1日業務、1日休日)で参加することで、参加メンバーの参加後の体調管理や業務遂行への影響を配慮する必要があること
- ・現場の組合役員が運営に参加し易い環境を構築すること



社員転換者フレッシュプランの講義風景



フェロー社員フレッシュプランの講義風景

自由参加ですが、1回に5～10人参加していて、朝練→通常店頭勤務→夜練と、1日をパワフルに生活するスタイルもいるんです!すごいですよね?



先輩: すごい! 毎週木曜ってことはノー残業デーに練習をしているんですね!?

渡部: そうです。「ノー残業だからあがれ」と言われてもあがれるものじゃない。「練習だからあがれ」と、お互いのプライベートを尊重する風土を作りたいですね。

スポーツに限らず、趣味や家庭役割など、毎週ノー残業デーの夜に仕事以外の「やらなければいけないこと」を自らに課し、それをお互いが尊重し合うことが、よりよいワークライフバランスにつながると思っています。

先輩: その通りですね。ところでチームの目標があると伺いましたが?

渡部: チームの2015年活動スローガンは「自分史上、最強ビューティ」。ラグビーを通じトレーニングやコミュニケーションを積み重ねることで、「今の私が一番、強くてきれい」と何歳になっても言い切れる女性になることが目標です。究極目標は、旧伊勢丹ラグビー部からの伝統である「試合で勝つ、仕事で勝つ、宴会も勝つ」女性スタイルの育成!

ボク達の活動は所属の上司仲間はもちろん、社内外様々な方のご厚意に支えられて成り立っており、部員スタッフ一同、本当に感謝しています!



先輩's EYE

MIラグールは7月26日、平塚の海岸で行われた公式戦(ビーチラグビージャパントア-2015)に初め

で参加し、結果はまさかの優勝候補との対戦もあり2戦2敗だったようですが、悔しさと充実感の混ざり合った泣き笑いでビーチを後にしたとのこと。

今回の取材で、渡部さんも言っていたとおり、仕事以外に何か自分のやりたいことを決めて、それに向かって仕事もプライベートも頑張ることが、『ワークライフバランスの充実』=『仕事へのモチベーション』『人生の充実』に繋がるのだと、改めて実感しました! MIラグールの皆さん、これからも頑張ってください! 皆さんも、明日から自分のやりたいことを探して、何か一つ実践してみませんか?

まとめ

いかがでしたでしょうか? 長時間労働の解消に向けた取り組み事例をいくつかお伝えしましたが、いずれも共通して言えることは、「いかに就業時間内に業務を終わらせるか、事前に計画を立てて予定通りに終わらせることを意識するか」が大事であるということです。前回と今回の広報紙でお伝えした内容を今一度ご確認ください、明日からの私たちの「働く環境の整備」に繋げていきましょう!

〈上期の活動報告〉

※1) 4月入社 社員・メイト社員フレッシュプラン

人事制度や共済会制度・労働組合・会社についてお伝えし入社後の状況について情報共有を行いました。今後のPART2までの間で参加者の方々とテーマ別VOICEやお手紙・個別ヒアリングなど様々なツールでコミュニケーションを図っていきます。

※2) 社員転換者フレッシュプラン

86名が参加し、「なりたい自分になる」為のセルフイメージの確立や、社員の人事制度・マネープラン・健康の講義を行いました。

※3) フェロー社員フレッシュプラン

人事制度や共済会制度・労働組合・会社についてお伝えし、日々の働き方や上司との面談状況など情報の共有を行いました。



共済会制度の説明を受けるメンバー



人事制度の説明を受けるメンバー

この広報誌は
組合ホームページでも
ご覧いただけます。

<http://www.imgu.or.jp>



スマホや
タブレットからは
簡単QRコードで!

ユーザー名: imgu
パスワード: group1st

ご不明な点は、組合事務局または
お近くの組合役員まで
お問合せください。

頂いたご意見や情報については支部内、組合役員内、労使などで共有し改善・検討を行ってまいります。

10月以降も教育を実施していきますので、対象メンバーには追って組合よりご連絡致します。

組合役員紹介

2015年4月の人事異動により、下記の30名の方々が新たに組合役員になりました。よろしくお願いいたします！

本社・営本・周辺分会		新宿本店分会		日本橋本店分会		本社・営本・周辺分会 第1職場区			
	本評支部執行委員 鈴木 詩織 WEB事業部 営業運営担当 WEB制作(登録・ささげ)		本評支部執行委員 山本 玲伊子 伊勢丹新宿本店 紳士・スポーツ営業部 販売担当 (フロアアテンダント)		本評支部執行委員 国岡 真哉 三越日本橋本店 食品・レストラン営業部 洋菓子		本評支部執行委員 南田 和隆 三越日本橋本店 紳士・スポーツ営業部 催事		支部代議員 小島 亜弥 出向HDS財務経理部 営業経理担当 営業経理I
本社・営本・周辺分会									
第1職場区		第2職場区		第1職場区		第2職場区			
	支部代議員 川田 正史 出向HDS営業本部 営業推進部 営業コンプライアンス担当 品質管理		支部代議員 田中 洋一 出向HDS営業本部 エリアC事業統括部 エリア・チャンネル戦略部 エリアチャネル戦略担当 エリアチャネル企画		職場委員 鴻野 雅子 エリアC事業統括部 サテライト営業部 サテライト三越牛久		職場委員 小林 由美 エリアC事業統括部 サテライト営業部 サテライト三越相生		職場委員 山下 和成 エリアC事業統括部 サテライト営業部 サテライトアイ・プラザ 東浦和
新宿本店分会									
第1職場区		第2職場区		第3職場区		第4職場区			
	支部代議員 川久保 昂 伊勢丹新宿本店 婦人営業部 コンテンツポリシー スタイル1		支部代議員 高橋 絵里 伊勢丹新宿本店 婦人営業部 マランジェリー		支部代議員 松本 亜美 伊勢丹新宿本店 ベビー子供用品営業部 マタニティ・パース (産前・産後)		職場委員 瀬田 夏海 伊勢丹新宿本店 婦人雑貨営業部 婦人靴		支部代議員 後澤 千明 伊勢丹新宿本店 食品・レストラン営業部 粋の座・和酒
新宿本店分会 第7職場区		日本橋本店分会 第3職場区		銀座分会 第1職場区					
	支部代議員 板倉 由紀 伊勢丹新宿本店 営業運営担当 営業運営 (計画・POS・SS)		支部評議員 鈴木 彩華 三越日本橋本店 婦人雑貨営業部 婦人雑貨		支部代議員 安生 知奈美 三越日本橋本店 婦人雑貨営業部 婦人靴		支部代議員 鈴木 詔子 三越銀座店 紳士営業部 ビジネス		支部代議員 山地 洋平 三越銀座店 リビング・ソリューション 営業部 ギャラリー・インテリア
立川分会 第1職場区		浦和分会 第1職場区		相模原分会 第1職場区					
	支部代議員 福田 麻乃 エリアC事業統括部 伊勢丹立川店 営業統括部 服飾雑貨3 (婦人靴、ハンドバッグ)		支部代議員 大塚 清華 エリアC事業統括部 伊勢丹浦和店 営業統括部 婦人服4 (エレガント)		支部代議員 重吉 留衣 エリアC事業統括部 伊勢丹浦和店 営業統括部 婦人服2 (ヤング・ストロ・靴・バッグ)		職場委員 稲垣 真利子 エリアC事業統括部 伊勢丹相模原店 営業統括部 服飾雑貨1 (化粧品、フティック、バッグ)		職場委員 澤井 加奈子 エリアC事業統括部 伊勢丹相模原店 営業統括部 ベビー子供、 コムサイズム・ドットアイ
相模原分会 第1職場区		府中分会 第1職場区		千葉分会 第1職場区					
	職場委員 木村 翔 エリアC事業統括部 伊勢丹相模原店 営業統括部 紳士		職場委員 堅野 綾香 エリアC事業統括部 伊勢丹相模原店 営業統括部 リビング2 (家庭用品)		職場委員 関口 香織 エリアC事業統括部 伊勢丹府中店 営業統括部 服飾雑貨1		職場委員 大沢 良子 エリアC事業統括部 伊勢丹府中店 営業統括部 紳士		職場委員 比與森 浩佑 エリアC事業統括部 三越千葉店 営業統括部 婦人・雑貨4 (婦人服・フォーマル)

また、下記の方々については、人事異動によって所属が変更になっていたり、7月から組合役員としての役割が変更になっています。

分会	役職	氏名	所属
商品統括	本評支部執行委員	渡部 寛	新宿本店分会 → 商品統括分会(紳士・スポーツ統括部付(計画・催事担当)催事)
松戸	本評支部執行委員	高橋 直史	浦和分会 → 松戸分会(催事)
浦和	本評支部執行委員	鎌形 昌毅	松戸分会 → 浦和分会(リビング2)
恵比寿・多摩	本評支部執行委員	伏木 俊道	恵比寿店 → 三越多摩センター店ファッション(1F・2F)
法人外商	本評支部執行委員	木村 浩二	新宿本店分会 → 法人外商分会(第一営業部第一担当)

分会	職場区	役職	氏名	所属
新宿本店	第1職場区	支部代議員 → 支部評議員	今田 裕子	伊勢丹新宿本店 婦人営業部 インターナショナルラグジュアリーウエスト
	第3職場区	支部代議員 → 支部評議員	関 愛実	伊勢丹新宿本店 婦人雑貨営業部 婦人靴
	第4職場区	支部代議員 → 支部評議員	米野 絵里	伊勢丹新宿本店 食品・レストラン営業部 販売担当
	第5職場区	支部代議員 → 支部評議員	大坪 千春	伊勢丹新宿本店 紳士・スポーツ営業部 ビジネススクロージング
	第6職場区	職場委員 → 支部代議員	西村 智美	伊勢丹新宿本店 呉服・美術営業部 販売担当
日本橋本店	第1職場区	支部代議員 → 支部評議員	立石 江利	三越日本橋本店 婦人子供営業部 クラスコーディネイトライフスタイル
	第6職場区	職場委員 → 支部代議員	山越 春香	三越日本橋本店 リビング・IDS営業部 寝具、パストイタリー
	第8職場区	支部代議員 → 支部評議員	梁取 富子	三越日本橋本店ソリューション営業部アクティブ
千葉	第1職場区	職場委員 → 支部代議員	森 登志美	エリアC事業統括部 三越千葉店 営業統括部 リビング1(ギフト・家庭用品)

最後に、異動や退職などの理由により、以下の方々6月をもって退任されています。お疲れ様でした。

分会	職場区・役職	氏名	分会	職場区・役職	氏名	分会	職場区・役職	氏名	
本社・営本・周辺	本評支部執行委員	小林 陽子	新宿本店	第1職場区 支部評議員	藤浦 優介	相模原	職場委員	本廣 健人	
	第2職場区 支部代議員	大橋 涼代		第4職場区 支部評議員	木室 俊亮		職場委員	伊藤 由香	
	第2職場区 支部代議員	吉川 正之		日本橋本店	本評支部執行委員	宮崎 芳一	千葉	支部代議員	上林 大悟
	第4職場区 支部代議員	岩崎 美江			本評支部執行委員	松永 朗	法人外商	本評支部執行委員	福岡 俊
	第4職場区 職場委員	沼尻 利子	立川	第6職場区 支部評議員	大門 尚美	出向者	第2職場区 支部評議員	大和田 健	
	第4職場区 職場委員	田中 恵子		支部代議員	木村 洋輔				